



## Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE

López-Martínez, Olam1 & Ibarra-Cisneros Manuel Alejandro2

1Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas  
Mexicali, Baja California, México, olam.lopez@uabc.edu.mx, Av. Eje Central S/N Col. Agualeguas,  
(+52) 686 582 33 77

2Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas  
Mexicali, Baja California, México, manuel\_ibarra@uabc.edu.mx, Av. Eje Central S/N Col.  
Agualeguas,  
(+52) 686 582 33 77

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de publicación: Julio 2019

### Resumen

El propósito de este trabajo es diseñar y validar un instrumento de medición que al aplicarlo al personal operativo de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado de Baja California (SIDUE), se pueda establecer si la motivación laboral se correlaciona con el compromiso que este exhibe hacia la organización. Respecto al compromiso organizacional, se utilizó el modelo tridimensional propuesto por Meyer y Allen (1991). En relación a la motivación, se estableció como dimensión única a la motivación extrínseca. La metodología empleada es de carácter descriptivo. El trabajo está integrado por tres apartados: diseño del instrumento, validación del instrumento y discusión de los resultados. El instrumento resultante es un cuestionario validado y confiable, integrado por seis campos para el registro de datos demográficos y por 18 ítems para medir las variables en escala Likert con valores del 1 al 5.

**Palabras clave:** compromiso organizacional, instrumento de medición, motivación laboral y operacionalización de variables.

### Abstract

The aim of this paper is to design and validate a measuring instrument that once it's been applied to the operational staff from the Secretary of Infrastructure and Urban Development of the Baja California State, it can be determined if job motivation is related to the commitment it shows towards the company. Meyer and Allen's three-component conceptualization (1991) was used in regards of the organizational commitment. Concerning motivation, extrinsic motivation was established as a sole dimension. The methodology used is descriptive. This paper is integrated by three sections: instrument design, instrument validation and discussion of results. The resulting instrument is a valid and reliable questionnaire. It is composed of six fields for demographic data and by 18 items for measuring variables in Likert scale from 1 through 5 range.

**Key words:** job motivation, measuring instrument, operationalization of variables and organizational commitment.

## I. Introducción

Las investigaciones realizadas en el campo del Comportamiento organizacional, han

logrado establecer que las organizaciones con empleados comprometidos tienden a ser exitosas y competitivas, por ello, cada vez más gerentes se ocupan en incrementar el compromiso del capital humano. Son diversos los factores que conducen al compromiso organizacional, de manera que, las organizaciones que busquen incrementarlo, deberán primero identificar los factores que, particularmente, se relacionan con este constructo.

En evaluaciones del desempeño de los años 2015, 2016 y 2017, los empleados de nivel operativo de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado de Baja California (SIDUE) obtuvieron resultados no satisfactorios en factores como sentido de pertenencia a la función pública y vocación de servicio, apego a normas, enfoque a resultados, trabajo en equipo, enfoque a la calidad y organización y optimización de recursos. Lo anterior, según información del Centro de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano (CENPRODE), departamento responsable de evaluar el desempeño de los servidores públicos pertenecientes al Poder Ejecutivo del Estado de Baja California.

Sentido de pertenencia, apego a normas y enfoque a resultados, son factores que se relacionan con el compromiso organizacional, el cual, junto con la satisfacción laboral y el involucramiento en el trabajo, son las tres actitudes más estudiadas en el campo del comportamiento organizacional (Robbins y Judge, 2013, p. 73). Se ha establecido que la motivación del personal influye en el compromiso que éste muestra hacia su organización. García B., Ramírez, M., Maldonado, S. y Bustamante, A. (2016) mencionan que “un bajo compromiso organizacional se identifica con la falta de motivación, falta de satisfacción en las compensaciones y estabilidad laboral, lo que provoca en la organización empleados que no están comprometidos con la misión, visión, ni los valores de la institución,

adicionalmente presentan un alto ausentismo y presentismo, entre otros”.

De acuerdo al Instituto Mexicano de la Competitividad A.C. (IMCO), Baja California pasó de ocupar la posición número 17 en 2012 a la número 25 en 2014, en el tablero de competitividad del territorio nacional. El IMCO refiere que la infraestructura es un factor que incide en la competitividad y, al ser la Secretaría en mención la responsable de la infraestructura pública en Baja California, resulta de interés para los funcionarios que la dirigen, tener un instrumento de medición que al aplicarlo les proporcione información confiable, que pueda ser utilizada para incrementar el compromiso de los empleados.

El presente trabajo se ha realizado para diseñar y validar un instrumento de medición que al aplicarlo al sujeto de estudio, se obtenga información que permita determinar si la motivación de los empleados influye en el compromiso que exhiben hacia su centro de trabajo. Se integra por tres apartados, en el primero, se diseñó el instrumento, transitándose de las variables a sus dimensiones, indicadores e ítems. En la operacionalización de las variables se utilizó la metodología de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014).

En el segundo apartado, se validó el instrumento a través de la validación de constructo, mediante pruebas de contenido y de validez aparente; asimismo, se determinó su grado de confiabilidad, mediante su aplicación a 30 empleados (prueba piloto), practicándose a los resultados pruebas de consistencia interna, a través de la herramienta estadística Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). En el tercer y último apartado, se discutieron los resultados de las mediciones.

## II. Marco teórico

Existen diversas investigaciones sobre compromiso organizacional y motivación en los contextos internacional, nacional y regional. Por ejemplo, Pérez (2014) en su tesis "Motivación y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de Universidades Limeñas" determinó que existe relación moderada entre ambas variables. La relación de ambas variables permitió indicar que aquellos trabajadores que presentan elevada motivación tendrían un mayor compromiso hacia su lugar de trabajo. Pacheco (2017), en su tesis titulada "Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes", determinó la existencia de una relación positiva, estadísticamente significativa de moderada intensidad entre ambas variables.

En la tesis de Plazola (2010) titulada "Compromiso organizacional y la relación con la motivación y algunas variables demográficas: un estudio en los estudiantes de Maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la UABC campus Tijuana", los resultados arrojaron que el compromiso organizacional no tiene una fuerte correlación con la motivación y que de las variables demográficas, solo el género, número de dependientes económicos, antigüedad en la organización y nivel de ingresos muestran una correlación significativa.

## **II.1 Compromiso organizacional**

Existen diversas definiciones de compromiso organizacional; sin embargo, para efecto del presente trabajo, se consideró el concepto de tres componentes de Meyer y Allen (1991), en el cual se concibe al compromiso como un "estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella".

Los tres componentes se explican a continuación:

a) Compromiso afectivo: Relación emocional que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, además de disfrutar su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (puede ser un deseo) (Meyer y Allen, 1999, citados por García et al., 2016).

b) Compromiso de continuidad: señala el reconocimiento de la persona con respecto a los costos (físicos, financieros o psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo si decidiera renunciar. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la organización porque ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero, dejarla implicaría perderlo todo; además, percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, por ello se incrementa su apego con la empresa (es una necesidad) (Meyer y Allen, 1997, citados por Marín, 2003, citado por García et al., 2016).

c) Compromiso normativo: es aquel que encuentra la creencia a la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución como resultado de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad (Gouldner, 1960, citado por Hernández, 2009, citado por García et al., 2016).

## **II.2 Motivación laboral**

Robbins y Judge (2013), definen motivación como "los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para

alcanzar un objetivo" (p. 202). Para Mankeliunas (1996) la acepción científica de motivación se refiere a una fuerza del organismo que le impulsa a actuar y perseguir determinados objetivos; es decir, la motivación es un proceso que provoca determinado comportamiento o que modifica uno ya existente. Existen diversas teorías de la motivación; sin embargo, para el propósito de este trabajo, se considerarán las siguientes dos:

a) Jerarquía de necesidades de Maslow. Pacheco (2017), citando a Maslow (1961), describe las cinco necesidades que integran la pirámide: 1) Necesidades fisiológicas; aquellas necesarias para la supervivencia del hombre (comida, agua, abrigo, etc.). La necesidad de satisfacer estas necesidades conduce a la aparición de una conducta motivada y, al culminar la satisfacción de esa necesidad, esta pierde el poder de motivar y da origen a una incomodidad en la persona, que necesita alcanzar el nivel inmediatamente superior para motivarse. 2. Necesidad de seguridad; permite al hombre ponerse en buen resguardo (protegerse o cuidarse). 3. Necesidad de afiliación; fundamentales para el individuo, le permite a la persona sentirse amada, también hace referencia al hecho de pertenecer a un grupo social o establecer un vínculo. 4. Necesidades de estima; relacionada con la autoestima, es la valoración positiva que se tiene de uno mismo. 5) Necesidades de autorrealización; es la cúspide de todas las necesidades, cuando el individuo pasa la necesidad de estima y amor llega a sentir su potencial de autorrealización vinculada con el desarrollo del individuo.

b) Teoría de los dos factores, también llamada teoría de la motivación e higiene. De acuerdo con Robbins y Judge (2013), Herzberg estableció que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción. Al eliminar las características insatisfactorias de un puesto de trabajo, este no se vuelve

necesariamente satisfactorio. Propuso la existencia de un continuo doble: lo opuesto de "satisfacción" es "sin satisfacción" y lo contrario de "insatisfacción" es "sin insatisfacción". Herzberg clasificó condiciones como el salario, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad laboral como factores de higiene. Según Robbins y Judge (2013), Herzberg sugirió que cuando se desea motivar a las personas en su trabajo, se tienen que enfatizar factores asociados con el trabajo en sí, o con los resultados que se derivan directamente de este, como las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro (p. 206).

Respecto a motivación laboral, Newstrom (2011) la define como "El conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera". Se puede dividir en motivación intrínseca y motivación extrínseca. En la primera, las personas se motivan porque disfrutan haciendo determinadas tareas, asimismo, porque encuentran satisfacción al lograr ciertos retos. En cambio, en la motivación extrínseca, las personas actúan por la recompensa o beneficio que obtienen como resultado de la acción (p. 107).

Pacheco (2017) en su tesis describe la motivación intrínseca como un fenómeno natural que evidencia el alto grado de potencial humano, que tiene bases biológicas y se origina por la libre elección o decisión de cada persona, produciéndose sensación de goce y disfrute al realizar su comportamiento. Deci (1972, citado por Pacheco, 2017) afirma que una persona que está motivada por este tipo de motivación es aquella que disfruta de sus actividades y lo hace sin esperar nada a cambio.

Con relación a la motivación extrínseca, Pacheco (2017) refiere que algunos comportamientos se realizan en base

a productos externos como los premios o recompensas y estos elementos convierten el factor intrínseco en extrínseco. Ryan y Deci (2000, citados por Pacheco, 2017) mencionan que al pasar la primera infancia las personas estarían más propensas a actuar por este tipo de motivación, esta se produce por las condiciones ambientales, como la presión, recompensas o por la evasión al castigo.

### III. Método

En el diseño del instrumento, se tomó en consideración lo establecido por Hernández et al. (2014), respecto a que en la construcción de un instrumento, el proceso más lógico para diseñarlo es transitar de la variable a sus dimensiones, después a los indicadores y finalmente a los ítems y sus categorías (p. 211). Para iniciar con dicho proceso, primero se definieron las variables dependiente e independiente. Al ser el compromiso organizacional la variable que se busca incrementar en el sujeto de estudio, se otorgó a esta la categoría de dependiente y, a la motivación laboral, la de independiente.

Después se procedió a conceptualizar y operacionalizar las variables, de manera que, respecto al compromiso organizacional, se eligió la definición de Meyer y Allen (1991), la cual fue descrita previamente. Con base en dicha definición y, tomando en consideración al sujeto y objeto de estudio, se llevó a cabo su definición operacional, estableciéndose como el estado psicológico que caracteriza a la relación de los empleados de nivel operativo con la Secretaría donde prestan sus servicios (SIDUE), que tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ésta y será medido a través del cuestionario sobre compromiso organizacional y motivación laboral elaborado.

Como ya se mencionó, el modelo elegido para medir el compromiso en el

sujeto de estudio es el de tres componentes de los autores Meyer y Allen (1991), por lo que, de acuerdo a las definiciones y características aportadas por estos autores, se establecieron los siguientes indicadores: Grado de identificación de los empleados con la organización y Deseo de permanencia en la organización; para el compromiso afectivo, Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzo suficientes como para abandonar la organización y Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos; para el compromiso de continuidad, y Grado de lealtad de los empleados hacia la organización y Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización; para el compromiso normativo.

Con relación a los ítems que proporcionarán información de los indicadores de las tres dimensiones anteriores, estos fueron seleccionados del *Cuestionario de Escala de Compromiso de Meyer y Allen (1997)*, el cual está integrado por 18 ítems. Sin embargo, para el instrumento que se diseña, se consideraron solamente 15 por considerarse que los otros tres podrían causar confusión entre los encuestados. Además, los ítems con sentido negativo de la dimensión compromiso afectivo del instrumento de los autores, fueron convertidos a positivos con el mismo propósito.

Respecto a la variable independiente (motivación laboral), se eligió el concepto propuesto por Newstrom (2011), el cual ya fue mencionado con anterioridad. Con base en la definición y, tomando en consideración al sujeto y objeto de estudio, se llevó a cabo su definición operacional, quedando ésta como el conjunto de factores que provee la SIDUE a sus empleados de nivel operativo, que influyen en el curso de acción y conducta de éstos, los cuales serán medidos mediante el cuestionario sobre compromiso

organizacional y motivación laboral elaborado.

De existir correlación entre las variables de estudio, la SIDUE podrá emprender acciones que incrementen el nivel de motivación de su personal operativo, con el propósito de mejorar el compromiso organizacional. Por ello, la dimensión que se eligió dentro de la motivación laboral es la extrínseca y los indicadores a través de los que será medida son aprobación, seguridad en el empleo, reconocimiento, desarrollo profesional, remuneración adecuada y condiciones de trabajo, los cuales

corresponden a las necesidades de seguridad y certidumbre, así como de pertenencia, del modelo de Jerarquía de las necesidades de Maslow, y de los factores de higiene del modelo bifactorial de Herzberg.

La motivación extrínseca será medida a través de 15 ítems, seis de ellos (ítems del 16 al 21) se tomaron del *Cuestionario de motivación laboral R-MAWS de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)*, y los nueve restantes (del 22 al 30) corresponden a ítems de instrumentos de medición de tesis en las que se estudió a la motivación laboral.

**Tabla 1: Operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Compromiso organizacional (variable dependiente).	"Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella." Meyer y Allen (1991).	Estado psicológico que caracteriza a la relación de los empleados de nivel operativo con la Secretaría donde prestan sus servicios (SIDUE), que tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ésta y será medido a través del cuestionario sobre compromiso organizacional y motivación laboral elaborado.	Compromiso afectivo	1. Grado de identificación de los empleados con la organización. 2. Deseo de permanencia en la organización.	1,2,3,4 y 5
			Compromiso de continuidad	1. Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzo suficientes como para abandonar la organización. 2. Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos.	6,7,8,9 y 10
			Compromiso normativo	1. Grado de lealtad de los empleados hacia la organización. 2. Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.	11,12,13,14 y 15
Motivación laboral (variable independiente).	"Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de	Conjunto de factores que provee la SIDUE a sus empleados de nivel operativo, que influyen en el curso de acción y	Motivación extrínseca	1. Aprobación. 2. Seguridad en el empleo. 3. Reconocimiento. 4. Desarrollo profesional. 5. Remuneración adecuada.	16 al 30

	acción y se conduzca de cierta manera". Newstrom (2011).	conducta de éstos, los cuales serán medidos mediante el cuestionario sobre compromiso organizacional y motivación laboral elaborado.		6. Condiciones de trabajo.	
--	--	--	--	----------------------------	--

La validación del instrumento se efectuará mediante la validación de constructo, practicándose para ello, pruebas de contenido y de validez aparente. Para determinar la confiabilidad del instrumento, se determinó aplicarlo a una muestra de 40 empleados, diez por cada dimensión de estudio: tres de compromiso organizacional y una de motivación laboral; sin embargo, por limitaciones de tiempo y disponibilidad del personal no fue posible, por lo que se aplicó solo al 75% de lo establecido en principio, es decir, a 30 empleados.

En la selección de la muestra, se estableció como criterio integrarla por empleados de todas las unidades administrativas (áreas) de la SIDUE, que suman 14; sin embargo, al no encontrarse todo el personal directivo en oficina los días en que se aplicaron los cuestionarios, solo fue posible obtener autorización para aplicarlos en cinco áreas. En función del número de empleados adscritos a cada una de estas, se buscó aplicarlos de manera proporcional, lo cual se logró en cuatro de las cinco áreas, pues la quinta es una oficina con solamente cuatro empleados de nivel operativo, en donde se aplicó al 100%.

#### IV. Resultados

Se validó el instrumento mediante la validación de constructo, realizándose

pruebas de contenido y de validez aparente, por investigador experto en el campo de las ciencias sociales, adscrito a la Universidad Autónoma de Baja California. En la validación aparente, se verificaron los indicadores establecidos y se validó que son aptos para medir las dimensiones de cada variable. Además se verificó que los ítems propuestos sean los idóneos para aportar la información que se desea medir en los constructos, atendándose los ajustes indicados por el experto. En las pruebas de contenido, se revisó y confirmó que las mediciones que habrán de efectuarse a través de los ítems, sean suficientes para medir a los constructos.

La escala de medición empleada es Likert, y esta comprende del uno al cinco, donde uno representa "En desacuerdo", dos "Algo en desacuerdo", tres "Indeciso", cuatro "Algo de acuerdo" y cinco "De acuerdo". Además, contiene seis espacios para el registro de los datos demográficos: edad, género, escolaridad, situación laboral, antigüedad en la organización y unidad administrativa de adscripción.

Una vez aplicados los 30 cuestionarios, los datos proporcionados por los encuestados se registraron en el programa estadístico SPSS y se obtuvieron los valores de los coeficientes de asimetría y curtosis, los cuales se muestran a continuación:

**Tabla 2: Asimetría y curtosis de Compromiso organizacional**

N	Valid	30
	Missing	0
Skewness		-0.53
Std. Error of Skewness		0.427
Kurtosis		-0.281
Std. Error of Kurtosis		0.833

**Tabla 3: Asimetría y curtosis de Motivación laboral**

N	Valid	30
	Missing	0
Skewness		-0.537
Std. Error of Skewness		0.427
Kurtosis		0.963
Std. Error of Kurtosis		0.833

Para determinar la asimetría y curtosis de los dos constructos, primero se determinó la media de las calificaciones de los ítems y, haciendo uso del SPSS se obtuvieron los valores de estos coeficientes. Como se observa en la tabla 2, la asimetría del compromiso organizacional es de -0.53, lo que indica que su distribución es asimétrica a la izquierda (sesgo negativo) y la curtosis resultó con valor de -0.281, que representa una distribución platicúrtica, es decir, con muy poca concentración de datos en la media. Al observarse los resultados de la tabla 3, puede apreciarse que la asimetría del constructo motivación laboral es de -0.537, muy similar a la del constructo

anterior. En cambio, su curtosis resultó con valor de 0.963, es decir, con una distribución leptocúrtica, lo que representa mayor concentración de los datos en torno a la media.

Utilizando el mismo programa estadístico, se aplicaron pruebas de consistencia interna a cada una de las dimensiones, arrojando alfas de Cronbach para el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, de .689, .631 y .821; respectivamente, mientras que en la dimensión motivación extrínseca el alfa resultó de .826. A continuación se muestran las tablas generadas en el SPSS por cada una de las dimensiones de estudio.

Compromiso afectivo:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.60	13.628	.355	.680
C2	16.63	11.482	.351	.679
C3	16.30	10.355	.531	.599



C4	16.53	8.533	.573	.577
C5	16.00	11.172	.460	.632

Compromiso de continuidad:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C6	12.31	13.293	.668	.414
C7	12.34	14.163	.586	.466
C8	12.34	15.591	.485	.527
C9	12.24	22.047	.031	.715
C10	11.59	19.108	.201	.664

Compromiso normativo:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C11	11.43	17.357	.426	.833
C12	11.80	15.269	.605	.791
C13	13.37	11.620	.715	.757
C14	13.83	12.626	.753	.742
C15	13.83	13.661	.614	.786

Motivación extrínseca:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	49.41	87.635	.420	.819
M2	50.44	81.103	.667	.799
M3	50.59	83.405	.554	.808
M4	50.07	81.764	.625	.802
M5	50.22	83.333	.550	.809
M6	51.30	90.832	.438	.817
M7	49.37	93.627	.249	.829
M8	48.81	94.387	.379	.821
M9	49.11	88.256	.468	.815
M10	49.37	96.704	.132	.835
M11	49.78	90.333	.394	.819
M12	48.52	91.259	.663	.810
M13	49.04	90.114	.481	.814
M14	49.11	91.333	.454	.816
M15	48.93	94.764	.290	.825

El intervalo de confianza con el cual se obtuvo el alfa de Cronbach en cada una de las pruebas de fiabilidad es de 95%. En la dimensión compromiso afectivo el resultado del alfa con los cinco elementos propuestos inicialmente fue de .689 y, de acuerdo a la tabla “Estadísticos total-elemento”, no fue posible incrementarlo mediante la eliminación de elementos; sin embargo, con el propósito de atender sugerencias de especialistas en la materia, en el sentido de establecer un máximo de nueve elementos por constructo, los elementos C1 y C2 fueron eliminados, sin afectar considerablemente el alfa de Cronbach de la dimensión, pues disminuyó a .683. Respecto a la dimensión compromiso de continuidad, el alfa resultó de .632 con los cinco elementos propuestos en principio, pero

después de observar los resultados de la tabla “Estadísticos total-elemento”, se removieron los ítems C9 y C10, incrementándose el alfa a .894.

El compromiso normativo resultó con un alfa de .821 con los elementos propuestos inicialmente y, después de sustraer los elementos C11 y C12, este se incrementó a .841. Respecto a la motivación extrínseca, el alfa resultante con los 15 elementos propuestos en principio fue de .826 y después de remover los elementos M7, M8, M9, M10, M11 y M15, con base en la tabla “Estadísticos total-elemento”, se incrementó a .847. Una vez sustraídos elementos en cada una de las dimensiones de estudio, se obtuvo un cuestionario con un total de 18 ítems; 9 de compromiso organizacional y 9 de motivación laboral.

## V. Conclusiones

Se diseñó un cuestionario el cual se encuentra listo para medir las variables motivación laboral y compromiso organizacional en el personal operativo de la SIDUE y determinar si estas se correlacionan entre sí. Su validación se realizó a través de la validación de constructos, realizándose para ello, pruebas de contenido y de validez aparente, por investigador experto en el campo de las ciencias sociales. Para determinar su confiabilidad se realizaron

pruebas de consistencia interna y, por tratarse de una investigación exploratoria, de acuerdo a Rositas (2014, p. 259), se tiene un instrumento cuya confiabilidad es aceptable, ya que los alfas de Cronbach en las cuatro dimensiones de estudio, resultaron mayores a 0.60

De existir correlación, la SIDUE podrá implementar acciones que mejoren la motivación de los empleados de nivel operativo, reflejándose en un incremento en el compromiso organizacional y en una mayor eficiencia operativa.

## REFERENCIAS

- Drost, E. (2011). *Validity and Reliability in Social Science Research*. Recuperado de <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=491551710186460;res=IELHSS>
- García, B., Ramírez, M., Maldonado, S. y Bustamante, A. (2016). *Burnout y el compromiso organizacional en servidores públicos del sector salud de Baja California*. Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, Baja California.
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En L. González, A., De la Torre, y J. De Elena J. (Eds.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca, Eudema, 89-103. Recuperado de <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125406/1/1995%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Ant%C3%B3n.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, Distrito Federal, México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://libcon.rec.uabc.mx:4431/lib/uabcsp/reader.action?docID=3224545&query=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+roberto+sampieri>
- Índice de Competitividad 2016 del Instituto Mexicano de la Competitividad A.C. Recuperado de <https://imco.org.mx/competitividad/indice-de-competitividad-estatal-2016/>
- Mankeliunas, M. (1996). *Psicología de la Motivación* (2ª ed.). México, Distrito Federal, México: Trillas.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). A three-component conceptualization of organizational commitment. Recuperado de <http://libcon.rec.uabc.mx:3019/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=95a8054-4422-415a-9fa8-5235093af446%40pdc-v-sessmgr06>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Recuperado de <http://libcon.rec.uabc.mx:3019/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI3NDE5X19BTg2?sid=0d19ce92-9500-4987-b9fb-ed7c83afe1b8@pdc-v-sessmgr01&vid=1&format=EB&rid=7>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). México, Distrito Federal, México: Mc Graw Hill.
- Pacheco, L. (2017). *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3341>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades Limeñas*. Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ\\_TAPIA\\_RAQUEL\\_MOTIVACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Plazola, T. (2010). *Compromiso organizacional y la relación con la motivación y algunas variables demográficas: un estudio en los estudiantes de maestría de la Facultad de Contaduría y Administración de la UABC campus Tijuana*. Tesis para obtener grado de Maestría en Administración. Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). Estado de México, México: Pearson.
- Rositas, J. (noviembre, 2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 11(22), 235-268. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/12605/1/11.22%20Art4%20pp%20235%20-%20268.pdf>

## ANEXOS

Figura: 1

## Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral

Folio: \_\_\_\_\_

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción respecto al compromiso hacia su organización y la de los factores motivacionales que se mencionan, con el propósito de aportar información al estudio académico denominado "*Influencia de la Motivación en el Compromiso de los empleados de nivel operativo de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado*", como parte del Programa de Maestría en Administración que cursa el C. Olam López Martínez en la Universidad Autónoma de Baja California. Todas sus respuestas son de carácter confidencial, teniendo acceso a la información únicamente el alumno, por lo que se le solicita responder con total libertad.

Edad: \_\_\_\_\_ Género: Masculino ( ) Femenino ( )

Escolaridad: Primaria ( ) Secundaria ( ) Preparatoria ( ) Universidad ( ) Posgrado ( )

Situación laboral: Base ( ) Confianza ( )

Antigüedad: \_\_\_\_\_ Dirección o unidad de adscripción: \_\_\_\_\_

**Instrucciones de llenado:** Antes de responder a cada pregunta, se le solicita analizar detenidamente y elegir solamente una respuesta, marcando con (X) la que considere apropiada. En sus respuestas, favor de considerar la escala siguiente:

- 1) En desacuerdo, 2) Algo en desacuerdo, 3) Indeciso, 4) Algo de acuerdo y 5) De acuerdo.

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
<b>Constructo: Compromiso Organizacional</b>					
1. Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.					
2. Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fueran mis propios problemas.					
3. Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.					
4. Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
5. Me siento parte integrante de esta dependencia.					
6. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
7. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					
8. Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9. Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.					
10. Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.					

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
<b>Constructo: Compromiso Organizacional</b>					
11. La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.					
12. Creo que le debo mucho a esta dependencia.					
13. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
14. No abandonaría mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.					
15. Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.					
<b>Constructo: Motivación laboral</b>	1	2	3	4	5
16. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
17. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.					
18. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
19. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
20. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.					
21. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente.					
22. Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					
23. Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.					
24. Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta Dependencia.					
25. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.					
26. Es estimulante que en esta Dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
27. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.					
28. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.					
29. La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.					
30. El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.					